SENADO

SECRETARIA

DIRECCION GENERAL DE COMISIONES

XLIIIa. LEGISLATURA
QUINTO PERIODO

COMISION DE ASUNTOS LABORALES Y SEGURIDAD SOCIAL

DISTRIBUIDO Nº 3060 DE 1994

AGOSTO DE 1994

COPIA DEL ORIGINAL SIN CORREGIR

TEXTIL POLIMEROS (SAN JOSE)

Situación gremial en el ámbito laboral

VERSION TAQUIGRAFICA DE LA SESION DE LA COMISION DEL DIA 18 DE AGOSTO DE 1994

25×

A S I S T E N C I A

Preside	: Señor Senador Jaime Pérez -ad hoc-
Miembros	: Señores Senadores Carlos Cassina, Wilson Elso Goñi, Pablo Millor y Enrique Rubio
Invitados especiales	: Representantes de los trabajadores de la fábrica Polimeros (San José); procurador Daniel Bentancor; señores Fernando Chocho, Roberto Díaz y Flavio García
Secretario	: Señor Néstor T. Cardozo
Ayudante de Comisión	: Señor Juan F. Negro

25X

SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, está abierta la sesión.

(Es la hora 14 y 55 minutos)

_____La Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social tiene el gusto de recibir a una delegación de trabajadores de la Fábrica Textil Polímeros de San José, a quienes les ofrecemos el uso de la palabra.

SEÑOR BENTANCOR.- El día 1º de agosto se despidió a 6 trabajadores de la empresa --4 porteros, 1 limpidadora y 1 cantinero-- a raíz de una reestructura, de acuerdo con lo manifestado en los telegramas que se enviaron a esas 6 personas. Inmediatamente, se efectuaron los contactos pertinentes con el sindicato, comunicando ese hecho. Cabe señalar que 20 o 30 minutos después de haberse conocido la medida, una nueva empresa, que había sido contratada, estaba proporcionando el personal para sustituir a los empleados de la fábrica.

Como he dicho, el sindicato tomó conocimiento de esta situación y esa misma tarde convocó a una asamblea, resolviéndose finalmente ocupar la fábrica, lo que duró aproximadamente 24 horas. Además, se inició una huelga que continúa hasta el día de hoy.

Quiero aclarar que estoy siguiendo un orden cronológico a los efectos de poder llegar luego al fondo del asunto. El día 2 de agosto, el Ministerio envió a un representante, el doctor Rodolfo Fernández, quien intentó conciliar las posiciones del sindicato y de la empresa. En principio, no se llegó a un acuerdo; sin embargo, a propuesta del doctor Fernández se realizó en la Oficina de Trabajo de San José una

reunión entre el sindicato, la empresa y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En esa oportunidad, las autoridades del Ministerio formularon una propuesta en el sentido de formar una Comisión de conciliación, tal como prevé el convenio colectivo vigente hasta 1996. A su vez, se propuso la suspensión de los despidos y el envío al seguro de paro de las 6 personas en cuestión, así como también la finalización de la huelga. El sindicato y la empresa llevaron esta propuesta a sus respectivos centros de decisión, luego de lo cual la asamblea resolvió que la mencionada suspensión por el término de la actuación de la Comisión de conciliación --15 días, de acuerdo con lo que establece el convenio-- no era una solución conveniente.

Por otro lado, el Gerente de la empresa expresó que esta privatización -- así le llamaron-- iba a continuar en otros lugares de trabajo.

En consecuencia, los trabajadores están preocupados, en principio, por recuperar a los 6 compañeros que fueron despedidos y, luego, por tratar de evitar que este tipo de situaciones se repitan en el futuro. Por lo tanto, se propuso una cláusula de estabilidad, por la cual la empresa sólo podría efectuar despidos por motivos de notoria mala conducta, es decir, por razones disciplinarias, durante el tiempo en que se encuentre vigente el convenio, o sea, aproximadamente un año y medio. Asimismo, se hicieron las reclamaciones de estilo relacionadas con el pago de los salarios perdidos y con la instalación de la Comisión de conciliación, a los efectos de que en la mesa de negociaciones se pueda arribar a una solución por todos esperada.

Esta fue la propuesta que presentamos al Ministerio el día lunes 8 de agosto, oportunidad en la cual la empresa comunicó que no pensaba

suspender los despidos, ya que manifestó que esa era una decisión exclusiva de su Dirección, aunque estaba dispuesta a conversar en la mencionada Comisión si el sindicato levantaba la huelga. Obviamente, el sindicato comunicó la resolución adoptada en la asamblea y ese fue el último contacto que se tuvo con la empresa.

25×

En esa reunión, la empresa adujo que fue el sindicato el que extinguió el convenio, por no haber seguido el procedimiento que en él se establece en lo relativo a medidas de reclamo, de acuerdo con la normativa que rige la comisión de conciliación. Por el contrario, el sindicato entiende que fue la empresa la que primero violó el convenio, por las razones que voy a detallar.

El convenio colectivo, en el literal D) de su artículo 61, prohíbe las cesantías por razones de reestructura de tareas. Asimismo, hace una descripción de lo que dicha reestructura significa, englobándola sólo en lo que tiene que ver con la producción. Obviamente, al hablar de un personal que comprende cuatro porteros, una limpiadora y un cantinero, no se puede pensar en producción. Quiero acotar que al cantinero se le sustituyó por un horno de microondas y a los otros, por personal contratado.

En los telegramas se expresa que los despidos obedecieron a necesidades de reestructura, lo que llama la atención. Tanto el significado como la interpretación de la expresión "reestructura de tareas" son un tanto confusos. Si bien no está definido en el convenio, la doctrina de nuestro país establece que para llenar lagunas legales, se puede recurrir a mecanismos como el de la analogía. Entonces, al no existir una definición de lo que significa "reestructura", se puede entender que, o bien engloba a la reestructura de tareas o, aunque es una figura muy cercana a ella, no lo hace. Por lo tanto, por analogía, se debe aplicar la regla de provisión de cesantías, en base al principio de Derecho Laboral "in dubio, pro operarium", o sea, que si existen dudas en cuanto a la interpretación de una norma, se aplica la

regla más favorable al trabajador.

El segundo aspecto tiene que ver con el literal D) del artículo 44 del convenio colectivo, que dice que la Comisión Bipartita, por él creada e integrada por la empresa y el sindicato, tiene como cometido intercambiar información de interés para las buenas relaciones laborales colectivas.

En este concepto se considera comprendida la comunicación, con carácter previo, de las sanciones disciplinarias, despido o suspensión superior a cuatro días. Luego se dice que Polímeros y el sindicato reconocen la importancia de un clima de comprensión y confianza mutuas, que se debe favorecer por la difusión y el intercambio de información. Si bien formalmente se puede atribuir un carácter previo a la comunicación que la empresa efectuó al sindicato --porque se realizó unos minutos antes de que lo supieran los trabajadores despedidos-- , en realidad, usando el sentido común, no se le puede atribuir esa calidad. Debido a la situación económica que afecta a los trabajadores, es lógico que deban contar con un tiempo prudencial para prepararse y hacer frente a las necesidades futuras.

Por eso decimos que la empresa no ha cumplido con la obligación de brindar, con carácter previo, todas las comunicaciones dirigidas al sindicato. Esta obligación está impuesta en virtud del convenio 158 de la OIT del año 1982 que, si bien no fue ratificado por el Uruguay, debe ser una fuente de información a los efectos de saber qué se entiende por "previo".

El artículo 11 habla de que el trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada, tendrá derecho a un preaviso razonable. Obviamente, ese preaviso razonable no puede consistir en minutos.

Por su parte, el artículo 13 establece: "Cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, proporcionará a los representantes de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categoría de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período durante el cual debían llevarse a cabo dichas terminaciones."

El Literal B dice: "De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, ofrecerá a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones, y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados."

Esto es muy claro y se enraba con el artículo anterior.

El plazo razonable para hacer la comunicación al trabajador viene a avalar la comunicación al sindicato para que, en tiempo, se puedan evitar o limitar las terminaciones, así como hacer consultas sobre las medidas para atenuar las consecuencias adversas de la situación que puede llegar a sufrir el trabajador.

Esto no ha sido ratificado y, por tanto, su cumplimiento no es obligatorio --como sí lo son los convenios ratificados por ley--, pero, al igual que las recomendaciones, debe ser tenido en cuenta como fuente de información --esta es la postura que la Jurisprudencia y la

doctrina, tanto nacional como la internacional, sostienen respecto a los convenios no ratificados-- fundamentalmente para establecer normas como las que han sido incluidas en el Convenio, en el que --repito-- se habla de preaviso.

El carácter previo de la información estaba establecido en el artículo 158 del Código de Comercio, concretamente, con relación a los despidos. Posteriormente, la Ley de Licencias derogó en lo pertinente esa disposición, no obstante lo cual hay autores de la talla de Plá Rodríguez y Ferrari que entienden que ese preaviso no ha sido derogado.

Por lo tanto, aquí se ha configurado otra violación del Convenio por parte de la empresa. Sin embargo, ésta considera que los despidos han sido por mejora de servicios --este es el nuevo discurso que ha manejado en declaraciones hechas a la prensa--, y que ha cumplido con el preaviso, puesto que se brindó información al sindicato antes que a los trabajadores.

Cuando hicimos referencia al comienzo de la huelga olvidamos mencionar lo siguiente. Ni bien se conoció quiénes iban a ser despedidos, el personal que no estaba sindicalizado pidió masivamente su afiliación al gremio. Hoy el sindicato de Polímeros está integrado por el cien por ciento de trabajadores que pueden estar afiliados.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿De cuántos trabajadores se está hablando?

SEÑOR BENTANCOR.- Aproximadamente de setenta personas. En su momento, había cincuenta y ocho afiliados, y hoy la cantidad se sitúa en ese orden.

Al margen de entrar en una discusión en cuanto a qué es más conveniente para el trabajador, si afiliarse o no a un sindicato

--naturalmente, que cada uno de nosotros tiene su punto de vista al respecto--, de lo que se trata es de que los trabajadores intentan tener la tutela de un sindicato para tener más fuerza y lograr mejoras en lo que es la lucha obrero-patrón. Por supuesto, quienes no están afiliados entienden que es suficiente la tutela directa de la empresa. Este tema fue valorado en sus justos términos y los trabajadores llegaron a la conclusión de que la tutela de la empresa no era la más apropiada y, por ello, masivamente decidieron cobijarse en el sindicato.

Por otra parte, debemos informar que hemos mantenido algunas conversaciones en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el Director Nacional de Trabajo, a quien planteamos la situación que estábamos viviendo. También ante el Ministerio denunciamos la violación del Convenio; pero al día de hoy la situación se mantiene congelada. Desde la audiencia celebrada el lunes 8 de agosto, no ha habido un nuevo acercamiento con la empresa.

En consecuencia, queríamos plantear el problema a los señores senadores para que, en la medida de sus posibilidades y de las competencias de esta Comisión, puedan encontrar alguna solución, puesto que al día de hoy ya llevamos veinte días de huelga y la situación tiende a agravarse debido a un hecho muy significativo. A lo largo de la historia de esta empresa, siempre se ha esperado tener suficiente stock de producción para poner en práctica medidas en contra de los trabajadores. En este momento existe un stock de aproximadamente 1.300 toneladas de fibra --estamos hablando de una firma que mayoritariamente exporta su producción--, que serían suficientes para

cumplir compromisos asumidos en los próximos tres meses. Quiere decir, entonces, que no es cierto lo que la empresa dice en su comunicado, en el sentido de que está teniendo irreparables pérdidas en su producción, ya que, de hecho, no le interesa producir porque ya cuenta, repito, con stock suficiente.

Reitero que resulta significativo el hecho de que, estando preparada en base a su producción, estas medidas hayan sido aplicadas durante la vigencia de un convenio que se discutió en medio de una paz laboral casi absoluta --diría--, puesto que no se llegó a la huelga sino que, simplemente, se aplicaron medidas de muy corto plazo y de poco efecto, en momentos en que la empresa no tenía producción. Hoy la situación es totalmente distinta. La empresa aduce problemas para colocar sus productos, pero esto no ha sido comprobado, ya que continuamente ingresa materia prima y sale fibra de poliester.

SEÑOR CASSINA.- Quisiera saber si luego de la primera intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se ha tenido algún otro tipo de contacto.

SEÑOR BENTANCOR.- El Ministerio de Trabajo intervino el primer día, antes de que se llevara a cabo la desocupación; también lo hizo a través de una audiencia efectuada en la Oficina de Trabajo en San José y el lunes lo hizo en la DINATRA. A partir de ese momento no hemos tenido noticias de esta Dirección, ni de la Inspección General del Trabajo, que debió interesarse por la denuncia que efectuó el sindicato sobre el cese o extinción del Convenio por parte de la empresa.

SEÑOR PRESIDENTE.- Desde ya adelantamos que la Comisión citará a la empresa y, posteriormente, quienes hoy nos visitan recibirán la información correspondiente.

Independientemente del trabajo que realice la Comisión, creo que les convendría insistir ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que tome cartas en el asunto.

SEÑOR BENTANCOR.- En virtud de que se ha hecho referencia al convenio, deseo agregar que estamos preparando un escrito sobre las bases y fundamentos que ha tenido en cuenta el sindicato para mantener esta posición. Obviamente, el informe verbal lo vamos a complementar con el que hemos elaborado en forma escrita que, en el correr de los próximos días les vamos a hacer llegar, al margen de que en el día de hoy ya les haremos entrega del convenio respectivo. En ese sentido, vamos a hacer un legajo con toda la información de que disponemos, es decir, las actuaciones del Ministerio, los comunicados efectuados a la prensa, tanto por parte de la empresa como del sindicato, así como también --reitero-- un escrito en el que se hace referencia a todas las bases legales en las que se sustenta el sindicato para mantener su posición. Creo que con toda esa documentación, tendrán más fundamentos para estudiar nuestra problemática.

SEÑOR PRESIDENTE.- Entonces, sólo nos resta agradecerles la presencia en esta Comisión.

(Se retiran de Sala los representantes de los trabajadores de la Fábrica Textil Polímeros de San José)